

OPINIÃO



Talento

Paula Baptista

O EQUILÍBRIO NECESSÁRIO

O mercado de trabalho não é o mesmo (e arisco-me a dizer que não mais o será) e, tendo por base esta premissa, as empresas precisam de “olhar mais para si”, analisar as necessidades do seu público interno e alinhar aquilo que este procura com os objetivos do negócio — isto permitirá encontrar o equilíbrio necessário para uma cultura empresarial forte e próspera. Os empregadores que chegam a esta harmonia terão maior probabilidade de reter talento por mais tempo.

A chamada “nova era do mercado de trabalho” em que vivemos atualmente tem-se feito sentir em todo o mundo, onde milhões de pessoas estão a repensar a sua forma de trabalhar e de viver. Se há algumas gerações o trabalho era sinónimo de sobrevivência, hoje seria arriscado vermos as coisas nesta perspetiva.

Agora, num período “pós-pandemia”, vemos que estes últimos dois anos foram o impulsionador de muitas mudanças que estavam apenas em *stand-by*. O modelo de trabalho híbrido trouxe a flexibilidade de que tantos necessitavam mesmo sem o saber. No presente, as pessoas procuram um maior

Se há algumas gerações o trabalho era sinónimo de sobrevivência, hoje seria arriscado vermos as coisas nesta perspetiva

equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, um salário justo, um líder em quem se possam inspirar e integridade nas empresas. Este último cada vez mais “procurado” pelos candidatos que questionam o propósito e as ações das empresas e o seu contributo para um planeta mais sustentável e para a construção de uma sociedade mais equitativa.

Além disso, já não importa só o salário — o investimento no bem-estar dos colaboradores é um incentivo importantíssimo para termos pessoas motivadas, que dão o seu “eu” mais autêntico e que promove uma cultura interna enriquecedora, potenciadora de experiências e de partilhas. Nesta linha de raciocínio, é importante haver capacidade de liderança e investir na construção de uma cultura organizacional onde as pessoas se sintam reconhecidas e realizadas, onde todos estejam alinhados para o bem comum. No fundo, num mercado de trabalho tão competitivo como o atual, as organizações que estejam “mais perto” das suas pessoas terão vantagens na sua capacidade de atração e retenção de talento.

Diretora-geral da Hays Portugal

PESSOAS

Francisco Nunes Coordenador do mercado português da Jaguar e Land Rover

“É difícil motivar vendedores se não há carros para vender”

FORMAÇÃO
Licenciatura em Gestão com especialização na área do controlo financeiro

OBJETIVOS



Fazer com que a marca continue a crescer em Portugal e a responder de forma mais rápida e eficaz aos clientes

MISSÃO
Ajudar a empresa britânica a ampliar a sua expressão no mercado nacional com um claro objetivo: tornar-se um criador mais ágil de veículos e serviços de luxo para os clientes, enquanto define a mobilidade do futuro ao avançar para o “destino zero” — um mundo de zero emissões



FOTO: DR.

Textos VÍTOR ANDRADE

Não há muitas maneiras de dizer isto. Mas ser nomeado para o cargo de coordenador do mercado nacional para uma marca automóvel de prestígio e ter de motivar uma equipa de vendedores e concessionários num contexto em que há falta de carros para vender não é, definitivamente, uma tarefa fácil.

“Obviamente que estou muito orgulhoso pelas novas funções, mas reconheço que vai ser difícil mobilizar uma equipa de vendedores, cuja ação se baseia no volume e no produto, sendo que estamos perante uma situação de escassez e que não se sabe quando irá melhorar”, sublinha Francisco Nunes, gestor, 46 anos, pai de três filhos e “fanático por

automóveis, em especial por corridas de Fórmula 1”.

Desde o dia 1 de maio que assumiu as funções de responsável pelo mercado nacional das marcas Jaguar e Land Rover, onde já trabalha desde 2016. Esta nomeação surge num contexto de reorganização interna da marca, integrada na sua recente estratégia global

Puxar por uma equipa de vendas num contexto de crise exige uma motivação acrescida

batizada como Reimagine, e que, no essencial, pretende “reinventar o futuro e ser uma referência no impacto ambiental, social e comunitário para um negócio de excelência”, pode ler-se numa nota da empresa.

E a propósito da questão do impacto ambiental, Francisco Nunes enfatiza o facto de a Jaguar/Land Rover já contar com 85% das suas vendas centradas em modelos elétricos ou híbridos.

O gestor nota ainda que, na verdade, estar à frente da equipa da marca em Portugal tem, desde logo, duas vantagens: “Muitos, para não dizer a maioria, dos nossos clientes também são empresários e compreendem perfeitamente o ambiente económico global em que vivemos, onde a escassez é uma evidência. Por outro lado,

PERCURSO



Conta com 17 anos de experiência no mercado automóvel. Iniciou o seu percurso profissional na área dos serviços financeiros automóvel em 2005, assumindo o cargo de diretor de Financiamento de Rede durante cinco anos. No final da sua passagem por esta área, aceitou o desafio de liderar a equipa comercial, ocupando o cargo de diretor de Marketing & Sales. Em 2016 ingressou na Jaguar Land Rover Portugal como responsável regional de vendas de ambas as marcas

HOBBIES
Não perde uma corrida de Fórmula 1 e pratica desporto, sobretudo corrida, surf e golfe

LEITURAS
Com três filhos pequenos, diz que só tem tempo para leituras técnicas de âmbito profissional

Lurdes Gramaxo



• A Investors Portugal foi lançada em 2021
• Os associados gerem mais de €500 milhões

A partner da Bynd Venture Capital assumiu a presidência da Associação Portuguesa de Investidores em Early Stage — Investors Portugal, que congrega *business angels*, sociedades e fundos de capital de risco, investidores corporate, aceleradoras, incubadoras e plataformas de *crowdfunding*. Trata-se do primeiro mandato dos órgãos sociais da Investors Portugal para o triénio de 2022-2024.

Paulo Sarmento e David Lopes

A Cushman & Wakefield promoveu Paulo Sarmento, que se dedicava à área do mercado de capitais, a líder dos serviços transacionais da imobiliária, enquanto David Lopes ascende de gestor de Retail & Business Space Investment para estar à frente da divisão de mercado de capitais.

André Reis Pinto



• Começou a carreira na Deloitte
• Especializou-se na assessoria a residentes não habituais

É o mais recente reforço da CCSL Advogados e vai dedicar-se, sobretudo, a matérias fiscais e de imigração. O advogado começou a carreira como consultor na Deloitte, transitando para a EDGE International Lawyers e depois para a Legalsquare, onde era responsável pelo apoio aos clientes privados, com foco em cidadãos de países terceiros.

Diogo Pereira Duarte, Hugo Teixeira e Maria Santa Martha

São os novos sócios da Abreu Advogados, num reforço das áreas de imobiliário, *fusões* e aquisições (M&A), *fintech* e criptoativos. Diogo Duarte acumula quase duas décadas de experiência e é cooordenador da área de direito financeiro, já Hugo Teixeira iniciou a carreira há cerca de 15 anos e trabalha, sobretudo em direito societário, e, por sua vez, Maria Santa Martha está há mais de 20 anos na assessoria jurídica, em particular na área de transações imobiliárias de grande escala.

DICAS JÁ OUVIU FALAR DE COMPETÊNCIAS TRANSFERÍVEIS?

Há competências que são específicas de uma determinada profissão ou cargo, outras que podem ser utilizadas ao longo da vida seja qual for o desafio profissional que enfrente. Os especialistas em recrutamento e gestão de carreira chamam-lhes “competências transferíveis” e a sua relevância tem vindo a ganhar destaque no que se antecipa ser o trabalho do futuro. Os especialistas da Michael Page explicam que competências são estas, quais as mais valorizadas pelos empregadores e por que razão deve apostar em desenvolvê-las ao longo da sua carreira.



1 COMUNICAÇÃO EFICIENTE
Ser capaz de comunicar com os outros de forma eficaz é determinante em qualquer função que ocupe. Procure resolver questões complexas através da comunicação com os colegas.

2 CAPACIDADE DE PLANEAMENTO
A organização é tão vital para o sucesso na carreira como a comunicação. Saber priorizar as tarefas e fazer uma correta gestão de tempo é fundamental para qualquer missão que tenha em mãos.

3 ENTUSIASMO
Nem sempre fazemos o que gostamos, mas a capacidade para manter a motivação e o entusiasmo no trabalho também se treinam. Seja positivo nas análises que faz do quotidiano e aprenda a gerir expectativas. Há tarefas mais motivadoras do que outras e

gerir bem os fluxos de trabalho pode ajudar a minimizar a desmotivação.

4 PROATIVIDADE
Saber utilizar a capacidade de iniciativa e decisão no trabalho é uma competência muito valorizada. O empregador, em regra, valoriza profissionais que pensam por si próprios, que tomam decisões e que propõem melhorias às práticas habituais, pessoas orientadas para a solução e melhoria contínua. Mas cuidado: não se sobreponha à liderança nem aja por sua conta e risco. Tente perceber se há margem na empresa para este tipo de abordagem.